

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. PUSAKA PRIMA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

WINDI YESIKA PUTRI

13.860.0218



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASII KERJA
KARYAWAN PADA PT.Pusaka Prima Mandiri
NAMA MAHASISWA : WINDI YESIKA PUTRI
NO. STAMBUK : 13.860.0218
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

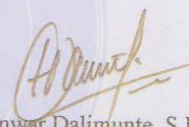
Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs Mulya Siregar M.Psi)



(Hairul Anyar Dalimunte, S.Psi, M.Sc)

Mengetahui

Kepala Bagian

Dekan



(Syafrizaldi S.Psi M.Psi)



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau
5 Oktober 2017

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

5 Oktober 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Azhar Aziz, S.Psi, M.A
2. Drs. Mustika Tarigan, M.Psi
3. Drs. Mulya Siregar, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Sc

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan,

Windi Yesika Putri

13 860 0218

Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Pusaka Prima Mandiri

Oleh:

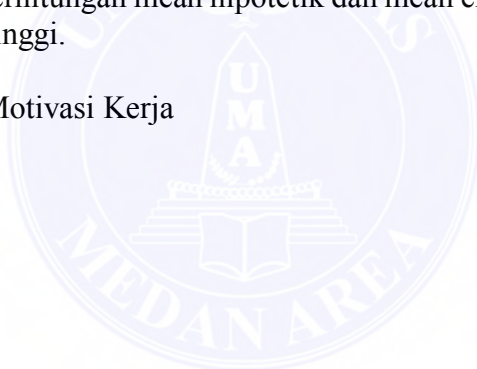
WINDI YESIKA PUTRI

NIM: 13 860 0218

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan mendapatkan data secara empiris mengenai hubungan kompensasi dengan motivasi kerja. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan hipotesa yang berbunyi ada hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Dimana semakin tinggitinggi kompensasi, maka semakintinggi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 36 karyawan sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen skala likert untuk skala kompensasi dan skala motivasi kerja. Skala kompensasi disusun berdasarkan bentuk-bentuk menurut Micheal dan Harold, 1993 yaitu: bentuk kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Hasibuan, 2008 yaitu: Aspek aktif atau dinamis, dan Aspek pasif atau statis. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi, dimana $r_{xy} = 0.438$; $p = 0.000 < 0.05$. Nilai koefisien determinasi (*R square*) penelitian dengan nilai sebesar 0.192. Dapat diartikan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi motivasi kerja sebesar 19,2%. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh kompensasi sedang dan motivasi kerja tinggi.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja



Relationship Compensation with Employee Motivation at PT.Pusaka Prima Mandiri

By:

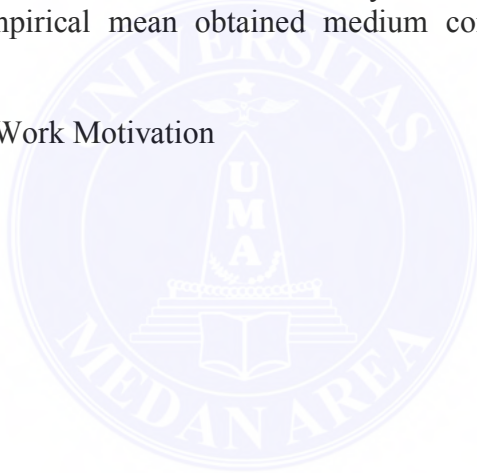
WINDI YESIKA PUTRI

NIM: 13 860 0218

Abstract

This research is a quantitative research that aims to test and obtain data empirically about the relationship of compensation with work motivation. In line with the theoretical basis, the hypothesis is proposed that there is a positive relationship between compensation and work motivation. Where the higher the level of compensation, then the higher it is employee motivation. This research involves 36 employees as research subjects. Sampling is done by total sampling technique. This research uses likert scale instrument for compensation scale and work motivation scale. The compensation scales are based on the forms according to Micheal and Harold, 1993: material compensation, social compensation, and activity compensation. Job motivation scale is based on aspects according to Hasibuan, 2008: Active or dynamic aspect, and passive or static aspect. Based on the data analysis, the results obtained a positive relationship between compensation with work motivation. This result is evidenced by the correlation coefficient, where $r_{xy} = 0.438$; $p = 0.000 < 0.05$. The value of coefficient of determination (R square) research with a value of 0.192. It can be interpreted that the compensation variable affect the work motivation by 19.2%. From the calculation of hypothetical mean and empirical mean obtained medium compensation and high work motivation.

Keywords: Compensation, Work Motivation



PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Pusaka Prima Mandiri”. Tidak lupa shalawat berangkaikan salam peneliti hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW sebagai teladan.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam terwujudnya skripsi ini kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali yakub Matondang M.A selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. Mulya Siregar M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran serta arahan dan motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Se, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah membantu kepada peneliti.
8. Ibu Drs. Mustika Tarigan M.Psi, selaku sekretaris pada seminar proposal dan sidang meja hijau peneliti dan Bapak Azhar Aziz S.Psi, MA selaku ketua pada sidang meja hijau peneliti. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah Ibu dan Bapak berikan kepada peneliti.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah.
10. Seluruh Staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Kak lili, Kak fida, Kak Citra, yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Teruntuk PT.Pusaka Prima Mandiri terima kasih telah bersedia mengijinkan saya untuk melakukan penelitian.
12. Yang teristimewa dan yang tercinta kedua malaikatku, kedua orang tuaku, Ibunda Suyanti dan Ayahanda Supandi yang selalu memberikan semangat yang luar biasa, nasehat, dukungan dan motivasi dan cinta kasih yang tak terhingga. Terima kasih, sudah memberikan anakmu ini pendidikan yang layak dari kecil, perlindungan yang luar biasa, yang juga mengajarkan ilmu tentang makna arti kehidupan, dan sosok lelaki sejati di mataku Ayahanda tercinta. Terima kasih untuk doa-doa yang tak pernah putus selalu kalian panjatkan untuk ku, sehat selalu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Terima kasih juga dukungan finansial selama Saya kuliah. I love u

13. Buat Abang dan Kakak ku Tersayang, Bang Heri, Bang Sandi, Kak Tuti dan Kak Neni. Terima kasih telah memberikan motivasi, semangat, kasih sayang yang tak terhingga kepada adik kecil kalian. I love u
14. Buat Mas Teguh Adi Mulya Terima kasih selalu mendukungku dari awal kuliah hingga sekarang.
15. Buat keluarga besar ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih semuanya, terima kasih uda selalu kasih support, selalu kasih saran, selalu memotivasi.
16. Buat teman-teman seperjuangan dan sahabat spesial di kampus, Ika Neza, Lusi Fitri, Safira, Sulistya, Putri Rinanta, Fiona Almira, Nining, Melly, Awaa, Fadillah, Riandy, Amir, Robintang, Ervandi, Kak Imelda, Masroni, Irma Putri, terima kasih sudah saling berbagi selama empat tahun terakhir, terima kasih atas kerja samanya.
17. Buat teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan doanya terima kasih kepada Finka Ayu Saputri, LIDIA, Musdalifah Nst, Shofi Arika.
18. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2013,
19. terima kasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini semoga pertemanan terus terjalin.
20. Untuk semua responden penelitian, terima kasih atas kesediaan kalian semua meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.
21. Teruntuk Willy Computer dan Nias (biasa kami menyebutnya), terima kasih sudah memberikan jasa print dan fotocopy terdekat dengan kampus, dan kereta scoopyku yang setia menemani setiap saya akan pergi menuju kampus

Akhirnya semoga Allah SWT sebaik-baik pemberi balasan, membalas segala amal yang telah diberikan dan memberikan limpahan rahmat-Nya kepada kita semua. Aamiin Yaa Robbal
„Alamiin.

Medan, Oktober 2017

Peneliti



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TRIMA KASIH	vi
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Karyawan	11
1. Pengertian Karyawan	11
B. Motivasi	12
1. Pengertian Motivasi	12
2. Pengertian Motivasi Kerja	13
3. Faktor–Faktor Motivasi kerja	14
4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	21
C. Kompensasi.....	23

1. Pengertian Kompensasi.....	23
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	24
3. Tujuan Kompensasi	29
4. Sistem Kompensasi.....	33
5. Bentuk-Bentuk Kompensasi	35
D. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja	38
E. Kerangka Konseptual.....	40
F. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Tipe Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
C..... Defenisi Operasional Variabel Penelitian	42
D. Subjek Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Validitas dan Reliabilitas.....	44
G. Teknik Analisis Data	47
BAB IV PELAKSANAAN ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	49
B. Pelaksanaan Penelitian	52
C. Pelasanaan Penelitian	55
D. Analisis dan Hasil Penelitian.....	58
E. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kompensasi Sebelum Disebar.....	53
Tabel II. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Disebar.....	54
Tabel III. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kompensasi Sesudah Disebar..	56
Tabel IV. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kompensasi Sesudah Disebar .	57
Tabel V. Realibiitas Kompensasi.....	58
Tabel VI. Realibilitas Motivasi Kerja.....	58
Tabel VII. Rangkaian Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	59
Tabel VIII. Rangkaian Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	60
Tabel IX. Rangkuman Anaisa Korelasi r Product Moment.....	61
Tabel X. Statistik Induk	61
Tabel XI. Distribusi Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	40
Gambar II. Struktur Organisasi.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.Skala Penelitian.....	73
Lampiran B SPSS.....	79
Lampiran C Data Mentah.....	95
Lampiran D.Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan kerja semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi yang semakin canggih dari tahun ke tahun yang dapat mengakibatkan persaingan secara menyeluruh di dunia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting pada suatu perusahaan, tenaga kerja mempunyai potensi penting dalam menjalankan perusahaan dan perusahaan harus menjaga sebaik-baiknya sehingga mampu memberi hasil yang maksimal dan manusia bekerja sesuai kebutuhan.

Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Menurut Abraham Maslow (dalam Munandar 2008) menjelaskan kebutuhan dasar manusia yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Sama halnya dengan Abraham Maslow adapun Menurut Varginia Henderson (dalam Potter dan Perry 1997) membagi kebutuhan dasar manusia kedalam 14 komponen yaitu, kebutuhan bernafas, makan dan minum yang cukup, eliminasi, bergerak, tidur dan istirahat, memilih pakaian yang tepat, mempertahankan suhu tubuh, menjaga kebersihan, menghindari bahaya dari lingkungan, berkomunikasi dengan orang lain, beribadah, bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, bermain dan belajar. Dari kebutuhan dasar manusia salah satunya adalah kebutuhan hidup.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya orang akan bekerja dan melakukan berbagai usaha. Seseorang dalam bekerja ada yang memilih sebagai wiraswasta dan ada yang memilih bekerja diperusahaan. Ketika bekerja sebagai wiraswasta seseorang akan menentukan pekerjaannya sendiri dengan menciptakan peluang sesuai yang diinginkan wiraswasta, menurut Peggy A. Lambing dan Charles R. Kuel dalam bukunya Entrepreneurship (1999) wiraswasta adalah seseorang yang melakukan tindakan kreatif untuk membangun suatu value dan peluang dari sesuatu yang tidak ada. Dapat ditarik kesimpulan wiraswasta menentukan sendiri bentuk pekerjaannya sesuai yang diinginkan.

Sementara jika seseorang bekerja pada sebuah perusahaan para karyawan tidak bisa menentukan pekerjaannya sendiri karena mereka akan terikat pada peraturan perusahaan untuk mendapatkan gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kamus besar bahasa Indonesia (2008) mendefinisikan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga(kantor atau perusahaan) yang sudah terikat untuk mendapat gaji atau upah yang telah disesuaikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai peraturannya masing-masing akan pemberian kompensasi seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan kesehatan lainnya. Misalnya saja saat wiraswasta ingin maju dalam usahanya dan untuk mendapatkan uang lebih mereka harus melengkapi produk, cekatan, dan menutup toko lebih lama. Beda halnya dengan karyawan pada perusahaan mereka akan mendapatkan gaji yang sama sesuai apa yang telah ditetapkan perusahaan. Tentu saja ini dapat mempengaruhi motivasi kerja setiap karyawan untuk mendapatkan gaji lebih.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Dalam hal ini dapat memicu timbulnya motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya agar tetap dipertahankan di perusahaan. Seperti yang dikatakan Baron dan Grenberg (dalam Budiman 2015) hubungan imbal balik atasan-bawahan adalah mempelajari bentuk-bentuk hubungan yang bervariasi antara atasan dengan bawahan dan pertukaran perlakuan secara vertical antara keduanya untuk saling menguntungkan satu dengan lainnya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada motivasi karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri sendiri yang ditandai dengan *feeling*, dan didahului dengan adanya tujuan. Menurut Gitosudarmo (Sutrisno 2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi akan muncul karena adanya dorongan untuk mewujudkan suatu kebutuhan. Sama halnya menurut Dessler (dalam Veronica 2016) Pada dasarnya seorang karyawan mempunyai harapan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui bekerja dan sebagian dari kebutuhannya itu dapat terpenuhi.

Peningkatan motivasi karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan, untuk memperlihatkan perilaku yang positif seperti bekerja dengan sangat baik, lebih produktif, profesional dalam bekerja, dapat bertahan lama di perusahaan dan dapat menciptakan kualitas produk terbaik bagi konsumen. Jika karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan menunjukkan sikap yang negative seperti tidak bergairah, tidak profesional, tidak bisa mengembangkan segala potensi, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka otomatis karyawan tidak fokus dan konsentrasi pada pekerjaannya. Setiap individu, akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpuaskan dan dapat menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan yang dapat mengakibatkan ketegangan berkurang. Maslow (Munandar 2008) dengan adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan akan memicu seseorang untuk lebih termotivasi dalam mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti melihat ciri-ciri karyawan yang mengalami masalah pada motivasinya yaitu kurang berkonsentrasi, mudah lelah, bersikap bermalas-malasan dan tidak fokus. PT.Pusaka Prima Mandiri karyawannya harus tetap termotivasi agar dapat bekerja dengan optimal dalam produksi. PT.Pusaka Prima Mandiri sendiri bergerak dalam bidang pembuatan kertas rokok yang di kirim ke dalam negeri dan diekspor ke luar negeri. Pada awalnya PT.Pusaka Prima Mandiri bernama PT. Kimsari Paper Indonesia yang berdiri pada tahun 1984 dan pada tahun 2004 berubah menjadi PT. PDM. Tetapi pada tahun 2013 mengalami perubahan nama menjadi PT. Pusaka Prima Mandiri.

Saat ini produk PT. Pusaka Prima Mandiri sebagian besar untuk produk kertas rokok di pasar Indonesia maupun luar negeri.

Karyawan yang menempati posisi finishing bagian yang memeriksa barang hasil produksi dan bagian terakhir dalam produksi pengepakan kertas rokok yang siap di jual ke dalam negeri maupun luar negeri. Bagian finishing berperan penting dalam memilih dan menyaring barang hasil produksi yang terbaik dan berkualitas agar menarik konsumen dipasaran. Bagian finishing merupakan bagian yang sangat di butuhkan bagi perusahaan sebagai mata rantai terakhir dalam penyempurnaan barang hasil produksi. Karyawan finishing merupakan bagian yang sangat aktif untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karyawan finishing merupakan pekerja menggunakan waktu *office time*, dalam pekerjaannya karyawan bagian finishing di tuntutan untuk tetap bekerja dengan baik, teliti, dan fokus agar penyaringan hasil produksi tidak ada yang rusak atau cacat dan pengepakan barang harus rapi. Jika di dalam perusahaan memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki motivasi maka hasil kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil *output*-nya juga akan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bawah karyawan : karyawan tidak termotivasi walaupun dia melihat temannya mencapai target dan atasan kurang memotivasi bawahannya. Tapi kompensasi juga bagian terpenting dalam pembentukan motivasi kerja pada karyawan. Menurut Saydam (Sutrisno 2014) kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan untuk memotivasi karyawan.

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan waktu, pikiran, tenaga maupun pengetahuan lainnya. Adanya kompensasi diharapkan dapat memicu karyawan lebih termotivasi. Hariandja (2007) mengatakan Kompensasi iyalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk dalam bentuk uang atau lainnya yang berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pada PT Pusaka Prima Mandiri karyawan finishing menerima berbagai kompensasi yan dierikan perusahaan kepada karyawan berbentuk gaji yang setiap bulan diberikan, insentif yang di berikan sesuai hasil produksi, makan siang yang disediakan oleh perusahaan, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya sebagai bentuk balas jasa perusahaan

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karna besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan mutu kerjanya. Jika sistem kompensasi yang di berikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, akan mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang di berikan perusahaan. Kompensasi yang di berikan perusahaan harus tepat waktu dan tidak tertunda, agar kepercayaan karyawan pada perusahaan semakin besar dan konsentrasi kerja karyawan semakin baik. Pemberian kompensasi bisa berbentuk financial langsung ataupun tidak langsung, financial langsung. Tulus (dalam Suwati 2014) mendefinisikan kompensasi atau balas jasa sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada

karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dalam penelitian adalah berdasarkan gaji yang diterima setiap karyawan dibagian devisi produksi.

Karyawan akan termotivasi dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan akan lebih giat bekerja saat merasa tenaga dan fikiran mereka mendapat penghargaan dari perusahaan, jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan karyawan maka dengan langsung karyawan menunjukkan sikap semangat dalam bekerja. Jika karyawan malas bekerja mereka tidak akan dapat memenuhi kebutuhannya, karna setiap karyawan akan memenuhi kebutuhan hidupnya dan membutuhkan uang dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja demi mendapatkan kompensasi. Semakin tinggi kebutuhan maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih demi menutupi segala kebutuhannya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti berasumsi bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat Notoatmodjo (Retnowati,2012) yang mendefinisikan kompensasi dengan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul “ Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT.Pusaka Prima Mandiri”

1.2 Identifikasi masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Dari fenomena dan faktor yang ada karyawan akan termotivasi dengan adanya kompensasi yang di berikan oleh perusahaan, semakin tinggi kompensasi yang di terima maka semakin tinggi motivasi seseorang untuk mengejar kompensasi sebagai bentuk kebutuhan yang belum terpuaskan. Manfaat dari motivasi yang di tunjukan karyawan dapat menguntungkan perusahaan dan menguntungkan karyawan juga.

1.3 Batasan penelitian

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini hanya membahas tentang hal-hal sebagai berikut:

- a. motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang suka rela melakukan pekerjaanya dan menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan.
- b. kompensasi adalah bentuk balas jasa yang di berikan oleh perusahaan pada karyawannya dalam bentuk gaji.
- c. populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang karyawan bagian Finishing di PT.Pusaka Prima Mandiri

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah adakah hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pd karyawan bagian admin PT.Pusaka Prima Mandiri

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuannya adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Pusaka Prima Mandiri

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya adalah

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara ilmiah bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industry dan organisasi yang berhubungan dgn motivasi kerja dan kompensasi.

2. Secara Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi khususnya pada karyawan dengan kompensasi tertentu.

b. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan yang berguna bagi PT.Pusaka Prima Mandiri untuk mempertahankan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya.

c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bagi karyawan PT.Pusaka Prima Mandiri sendiri dapat lebih meningkatkan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya untuk menggapai tujuannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A.KARYAWAN

Definisi karyawan menurut Malayu Hasibuan (dalam Dewi 2012) mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya Hamid (dalam Dewi 2012)

Sumber manusia merupakan asset yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Manusia adalah sumber yang sangat penting dalam bidang industry dan organisasi karena merangkumi, menyediakan tenaga kerja dan mengendalikan kualitas serta memiliki produktivitas yang tinggi (Budiman, 2015)

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja keras untuk mendapatkan gaji atau upah dari tempatnya bekerja.

B. Motivasi

1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive* atau dengan bahasa lainnya, yaitu *movere* yang berarti mengerahkan. Motivasi itu suatu proses dimana kebutuhan-

kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja dengan sendirinya akan muncul dari diri seseorang ketika mereka merasakan hal yang membuat kebutuhan seseorang dapat tercapai.

Menurut Siagian (dalam Yuli 2014) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang bertanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Harold Koontz (Hasibuan 2008) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindakan-tindakannya. Motivasi merupakan faktor biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia menurut American Encyclopedia (Hasibuan 2008)

Hasibuan (dalam Sutrisno 2014) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Siagian (Hasibuan, 2014), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan motif itulah yang mengarahkan dan

menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Wexley & Yulk (dalam Sutrisno, 2009) motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan dalam melakukan serangkaian kegiatan demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi suatu kerelaan yang ditunjukkan karyawan untuk membuktikan kemampuan, memberikan pikiran/ide, merelakan waktu dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

2. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Fayoll (dalam Veronika 2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja bagi seseorang.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Robbins, 2008). Wexley dan Yulk (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Flippo (dalam Veronica 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga dapat tercapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri individu atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapaitujuan dalam pekerjaannya..

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Stoner dan Freeman (dalam Robbins 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Hygiene motivasi dikembangkan oleh Herzberg (dalam Munandar, 2008). Faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

1. Tanggung jawab (responsibility)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.

2. Kemajuan (advancement)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dari pekerjaannya.

3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4. Capaian (achievement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja atas unjuk kerjanya

5. Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan dan meliputi faktor-faktor :

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.

3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.

4. Hubungan antarpribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok hygiene cenderung menghasilkan motivasi kerja lebih reaktif.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009).

1. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi

- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak:
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan sebaliknya.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber keberhasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan

kerier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas memberikan penambahan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni, faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar individu yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja.

4. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hasibuan (2008) aspek motivasi dikenal “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis”.

Aspek aktif/dinamis : motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif/statis : motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis yaitu :

1. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang / intensif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya.

Blum dan Russ (dalam Veronika 2016) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima Dorongan yang menyebabkan karyawan yang melakukan pekerjaan, kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. kesepakatan untuk maju
- b. pekerjaan yang menimbulkan rasa aman

- c. gaji yang memadai
- d. atasan yang bersahabat
- e. lamanya jam kerja

menurut Lidden, RC (Irmawati 1993) menjelaskan mengenai aspek motivasi kerja sebagai berikut :

- a. *Security*, adalah adanya jaminan bagi para karyawan untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan selama mungkin seperti mereka harapkan.
- b. *Company*, adalah perusahaan yang memberikan rasa bangga atau kebanggaan terhadap karyawan.
- c. *Advencement*, adalah adanya kemungkinan untuk maju.
- d. *Co-workers* adalah pengalaman kerja yang cocok dan sepaham
- e. *Type of work*, adalah pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- f. *Pay*, gaji atau penghasilan yang diterima
- g. *Supervisor*, adalah pimpinan atau atasan yang baik, yang mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, mengerti dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
- h. *Hours of work*, adalah jam kerja yang teratur dalam sehari, seminggu, malam hari, atau siang hari, bergiliran atau tidak.
- i. *Working condition*, adalah meliputi ruang kerja, seperti tempat kerja bersih, suhu, ventilasi, bebas dari kegaduhan suara dan lain-lain.
- j. *Benefits*, adalah meliputi kesepakatan untuk mendapatkan hiburan, jaminan kesejahteraan, pengobatan, asuransi, cuti, dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang motivasi karyawan yaitu pencapaian, kekuatan, berhubungan dengan teman kerja maupun atasan., lamanya jam kerja, gaji, adanya rasa aman, dan jaminan bagi karyawan itu sendiri.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Kompensasi dalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan perusahaan Hasibuan (dalam Retnowati 2012). Sedangkan menurut Panggabean (dalam Sutrisno, 2009) kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi menurut Handoko (dalam Retnowati 2012) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hariandja (dalam Suswati 2014) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam

bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli kompensasi adalah bentuk balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berbentuk uang yaitu dari gaji, bonus, upah, insentif dan tunjangan lainnya. Kompensasi ada yang langsung ataupun tidak langsung.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno 2009) mengemukakan ada yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan pada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besapula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayarkan kompensasi

karyawan. Karna tidak mungkin perusahaan membayar kompensasi di batas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, tetapi belum tentu perusahaan mau membayar kompensasi secara menyeluruh, layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Apabila permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi yang diterima karyawan akan tinggi.

Panggabean (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Penawaran dan permintaan.

Penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2. Serikat kerja.

Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar.

Kompensasi merupakan biaya produksi. Dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan

4. Produktivitas.

Produktivitas. Jika gaji yang diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Biaya hidup

Dalam kenyataannya, biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah.

Dalam menentukan tingkat gaji/upah, pemerintah juga memiliki peran salah satunya menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut. Upah di berikan dapat dilihat dari tingkat kinerja setiap karyawannya.

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Sugiannor 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ada dua, yaitu

1. faktor eksternal, yaitu pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja

2. faktor internal, yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan dalam membuat keputusan upah untuk organisasi.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (dalam Rozzaid 2015) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

- b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.

- c. Standart Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan

Berdasarkan uraian di atas meneliti menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah produktivitas karyawan, kemampuan perusahaan untuk membayar, kesediaan perusahaan untuk membayar, pemerintah, biaya hidup karyawan, penawaran dan permintaan tenaga kerja.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (Sutrisno, 2014) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih bekerja pada organisasi. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya

karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut Rachmawati (2008) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

Menurut Hasibuan (Retnowati, 2012) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

Notoadmojdo (Retnowati, 2012) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan misalnya produktifitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan, masing – masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Kompensasi yang baik akan membuat para karyawan akan lebih betah bekerja pada perusahaan sehingga hal tersebut dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memiliki karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Kompensasi bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti pemberian Upah Minimum Rata-Rata (UMR), ketentuan lembur, Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek) dan Fasilitasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan tujuan kompensasi sebenarnya yaitu menghargai prestasi kerja, memperoleh keadilan, menjamin karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan yang di berikan organisasi kepada karyawannya. Dengan pemberian kompensasi bertujuan memacu kinerja karyawan,meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas dan lebih memotivasi karyawan.

4. Sistem Kompensasi

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Schuler dan Jackson (Sutrisno, 2014), menganjurkan agar sebelum menerapkan sistem kompensasi berdasarkan kinerja perlu melakukan penilaian yang mendalam terhadap pertanyaan-pertanyaan ini. Terdapat sepuluh pertanyaan yang harus dijawab sebelum menerapkan sistem kompensasi berdasarkan kinerja, yaitu:

- a. Apakah pembayaran dinilai oleh karyawan
- b. Apakah sasaran yang akan dicapai oleh sistem kompensasi berdasarkan kinerja
- c. Apakah nilai-nilai organisasi menguntungkan bagi sistem pembayaran kinerja
- d. Dapatkah kinerja diukur secara akurat
- e. Seberapa sering kinerja diukur dan dievaluasi

- f. Tingkat kesatuan apa (individu, kelompok, atau organisasi) yang akan digunakan untuk mendistribusikan kompensasi
- g. Bagaimana kompensasi akan dikaitkan dengan kinerja (misalnya melalui peningkatan jasa, bonus, atau intensif)
- h. Apakah organisasi mempunyai sumber keuangan yang memadai untuk membuat agar pembayaran berdasarkan kinerja bermakna
- i. Tahap-tahap apa saja yang akan ditempuh untuk memastikan bahwa karyawan dan manajemen punya komitmen terhadap sistem itu
- j. Serta tahap-tahap apa yang akan ditempuh untuk memantau dan mengendalikan sistem tersebut

Menurut Hasibuan (Suwati, 2014) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan sistem kompensasi biasanya digunakan waktu yang di butuhkan untuk mengetahui pembayaran kompensasi standart waktu nya seperti jam, minggu dan bulanan. System ini diterapkan berdasarkan kinerja yang dilakukan.

5. Bentuk – Bentuk Kompensasi

Michael dan Harold (Buraidah 2012) membagi kompensasi dalam tiga bentuk yaitu :

1. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (*otonomi*), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Menurut Veithzal Rivai (dalam Veronika 2016) Komponen kompensasi terdiri dari;

a). Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b). Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c). Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d). Kompensasi Tidak Langsung

kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Cascio (Retnowati, 2012) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang, transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan

langsung lainnya. Kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi)

Mathis dan Jackson (Retnowati 2012) kompensasi terdapat pada dua jenis umum kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung :
 - a. gaji pokok terdiri dari upah dan gaji
 - b. gaji variabel terdiri dari bonus, insentif dan kepemilikan saham
2. Kompensasi tidak langsung : tunjangan seperti asuransi kesehatan, libur pengganti, dana pensiun dan kompensasi pekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bentuk-bentuk kompensasi yaitu kompensasi material (gaji, upah insentif, uang makan, bonus transportasi, dll), kompensasi sosial (penaikan jabatan, penghargaan, bisa berinteraksi pada teman, dll), kompensasi aktifitas (tanggung jawab, partisipasi, member wewenang, training, dll)

D. Kompensasi dengan Motivasi Kerja

1. Pengertian Kompensasi Dengan Motivasi Kerja

Menurut Robbins (Sutrisno, 2009) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusahaa seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan dari individu.

Handoko (Sutrisno, 2009) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam hal ini kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti bentuk uang, pemberian material dan pemberian fasilitas.

Adapun hubungan kompensasi dengan motivasi kerja yaitu, adanya kompensasi sebagai balas jasa (*reward*) atas kinerja yang selama ini dilakukan karyawan dapat memicu motivasi karyawan untuk mencapai kompensasi sebagai kebutuhan yang ingin dicapai. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang belum pernah tercapai.

Setiap individu akan merasa bangga ketika pengorbanan waktu, tenaga, pikiran dan kesukarelaannya mendapat penghargaan. Dengan sendirinya karyawan akan lebih terpacu dan termotivasi untuk tetap mematuhi peraturan perusahaan dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi itu sendiri dorongan dari dalam diri untuk melakukan kegiatan demi pencapaian suatu tujuan. Dengan itu perusahaan harus memperhatikan besar kecilnya kompensasi untuk setiap tenaga dan kesuka relaannya memajukan perusahaan. Kompensasi sebagai perangsang untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja. Tujuan di berikan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bentuk penghargaan yang ditunjukkan perusahaan demi mempertahankan karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Besar kecilnya kmpensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika kompensasi tinggi maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi dan sebaliknya jika kompensasi rendah maka motivasi kerja karyawan akan semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alasannya adalah karena peneliti ingin menggeneralisasikan suatu fenomena pada suatu kelompok. penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan fenomena yang berkaitan dengan alam (Wikipedia, 2010). Metode yang dipakai dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode noneksperimental yaitu menggunakan metode korelasional. Alasannya adalah karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variable yang diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek penelitian. Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dapat diklarifikasi sebagai berikut:

- a. variabel bebas (indenpent variabel) disimbolkan dangan (x) dalam penelitian ini merupakan variabel (x) yaitu kompensasi
- b. variabel tak bebas (dependent variabel) disimbolkan dengan (y) dalam penelitian ini yang merupakan variabel (y) yaitu motivasi kerja

C. Defenisi Oprasional Penelitian

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari sikap kesuka relaan karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi akan terbentuk karna adanya kebutuhan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang harus di kerjakannya. Motivasi akan muncul sebagai pencapaian tujuan, kekuatan demi mencapai tujuan, berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu rangsangan atau motivasi yang sengaja di berikan kepada karyawan sebagai pembentuk semangat kerja dan bentuk penghargaan, balas jasa atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan devisi finishing pada PT. PUSAKA PRIMA MANDIRI yang berjumlah 30 orang.

2. Tehnik Pengambilan Sempel

Sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (*representative*) (Sugiyono, 2013). Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* (sampel totl) adalah cara pengambilan sampel berdasarkan seluruh jumlah populasi karena jumlah populasi tidak melebihi dari seratus (Bungin, 2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan divisi Finishing PT. Pusaka Prima Mandiri

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah dengan menggunakan sekala psikologis, dimana skala psikologis ini merupakan suatu alat ukur dengan menggunakan daftar pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga responden memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Metode sekala digunakan karena data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara langsung mulai dari indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pertanyaan (Azwar, 2006), alasan dijadikannya skala dalam suatu penelitian didasarkan pada :

Menurut Hadi (2000). Metode skala psikologis digunakan dengan asumsi sebagai berikut :

- a. Subjek yang diteliti adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya.

- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya cenderung dengan yang dimaksud peneliti.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai penentuan nilai skalanya (Azwar, 2006). Kedua skala diatas menjadi 4 pilihan jawaban yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “tidak setuju” (ST), dan “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir favourable bergerak dari angka 4 sangat setuju (SS), 3 setuju (S), 2 tidak setuju (TS), angka 1 sangat tidak setuju (STS). Penilaian butir unfavourable bergerak dari angka 1 sangat setuju (SS), 2 setuju (S), 3 tidak setuju (TS), dan angka 4 sangat tidak setuju (STS).

A. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah berasal dari kata “validity” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan merupakan suatu instrument pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2006). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi

ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Arikunto, 2010).

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}\right\}\left\{\frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah subyek

X : Skor aitem

Y : Skor total

$\sum x$: Jumlah skor aitem

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor aitem

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor total

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2006). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan

dengan menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut (Arikunto, 2010) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum ob^2$ = Jumlah varians butir.

Σt^2 = Varians total.

Alasan yang digunakannya teknik reliabilitas Alpha Cronbach ini adalah:

- a. Jenis data *continue*
- b. Tingkat kesukaran seimbang
- c. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

Menurut Nisfiannor (dalam saragih, 2014), teknik Alpha Cronbach lebih maju daripada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Alpha Cronbach tidak terikat untuk butir-butir yang tingkat kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

B. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika. Di samping itu pertimbangan lain menggunakan statistika adalah:

- a. Statistik bekerja dengan angka-angka
- b. Statistik bersifat objektif
- c. Statistik bersifat universal yang dapat digunakan pada semua bidang penelitian

Metode analisis data yang dapat digunakan pada penelitian ini adalah *Product moment* dari Karl Person. Alasan digunakannya korelasi ini dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompensasi) dengan variabel terikat (motivasi kerja) dengan rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Sebelum data ini dianalisis dengan teknik analisis *Product Moment* maka data yang diperoleh terlebih dahulu harus diuji asumsi. Uji asumsi yang dimaksud adalah:

- a. Uji Asumsi, yaitu untuk melihat apakah penelitian yang telah diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk melihat apakah data variabel bebas (kompensasi) memiliki hubungan linear dengan data dari variabel terikat (motivasi kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Nur dan Didik Hermawan.2012. Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Reliatioan) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menera Kartika Buana Di KARANGANYAR Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2016 (tanggal akses 15 Desember 2016 pukul 22:05wib)
- Andreani, Tanto Wijaya dan Fransiska. 2015 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. Jurnal AGORA Vol. 3, No.2, (2015) 37 (tanggal akses 12 Desember 2016 pukul 15:48wib)
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Ed. Revisi II Jakarta PT Rineka Cipta
- Azwar.S 2006 *Penyusun Skala Psikologi* Cetakan VIII. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budiman.2015. Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan-Bawahan Terhadap Prilaku Kerja Kontra Produktif. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol.1. No.2 (2015) (akses tanggal 15 Desember 2016 pukul 21:54)
- Bungin, H., M., Burhan 2011 *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Edisi 2 Cet 6. Jakarta. Kencana
- Buraidah, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Diorganisasi Pendidikan Islam.
- Dewi, Sarita Permata.2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU YOGYAKARTA. Jurnal Nominal Volume I Nomor I/ Tahun 2012 (tanggal akses 15 Desember 2016 Pukul 21:37wib)
- Irmawati, B. (1993). Pengaruh Motivasi dan Perilaku Atasan terhadap Kepuasan Kerja dan Unjuk Kerja. http://Wikipedia, the free encyclopedia_files\jbptitbti_gdl-s2-1993-bernadetai-1869 - Departemen Teknik Industri ITB – GDL 4_0.htm, tanggal akses: 12 november 2016
- Hadi, S. 2000. *Metodelogi Research*. Edisi Pertama. Yogyakarta :Penerbit Andi
- Hardinal. 2008. Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Dinar Tangerang (tidak diterbitkan)

- Hasibuan. 2008. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Munandar, Ashar Sunyoto 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta : UI Press
- Prayoga , Y dan Herdiyanto, Y.K 2014. Hubungan dengan rasa komunitas dengan Motivasi Kerja Pengurus Subak. *Jurnal Psikologi Udayana* Vol.1 No.2, 372 -380
- Retnowati, Nova dan Muslichah Erma Widia. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung : CV Karya Putra Darwati
- Robin, Stephen, P. (2008). *Organization Behavior*. Upper Saddle River. N.J: Prentice Hall.
- Rozzaid, , Yusron. Toni Herlambang dan ANGGUN Meyrista Devi.2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember 2015 (tanggal akses 14 Desember 2016 pukul 20:28wib)
- Sugianor.2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT COCA COLA DISTRIBUTION INDONESIA *Sales Office BANJARBARU*. *Jurnal KINDAI* Volume 10 Nomor 4, Oktober-Desember 2014 (tanggal akses 14 Desember 2016 pukul 20:23wib)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung. Alfabeta Cetakan ke-19
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Yuli 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2013, Volume 1, Nomor 1, 2013. (tanggal akses 29 Desember 2016 pukul 21:45wib)
- Uno,H. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Usman, U.M. 1997. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Ramaja Rosda Karya.

Veronica. 2016. Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Pabrik WESTERN DIGITAL. Jurnal Psikologi Industri & Organisasi (tidak diterbitkan)

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kuantitatif

